



Diplomado en
HABILIDADES GERENCIALES

**Desarrollarás habilidades
de gestión a partir del
liderazgo, la negociación y
la influencia en entornos
laborales productivos**

Modalidades de Estudio



La modalidad aula en casa (MAC) te permite estudiar y prepararte con múltiples ventajas, comodidad y desde cualquier lugar. También podrás cursar este diplomado de manera presencial en nuestro Campus Ciudad de México

Flexibilidad

Toma tus clases con comodidad y desde donde estés en nuestra modalidad MAC o los sábados de manera presencial en nuestro icónico Campus CDMX

Interacción

Vivirás una experiencia educativa dinámica y profesional mediante clases en vivo en la modalidad remota. Comparte tu aprendizaje de manera virtual o presencial con tus profesores y colegas.

Metodología

Tu experiencia como base del aprendizaje. Con un enfoque andragógico, el aprendizaje se distribuye en un 80% práctico y 20% conceptual para la adecuada implementación del conocimiento adquirido.

Tecnología

En la modalidad remota harás uso de una plataforma de estudio que te ofrece herramientas para facilitar el proceso de aprendizaje y la interacción



Plan de Estudios



Llega al siguiente nivel con estas habilidades profesionales



DURACIÓN
80 HORAS | 5 MESES



SESIONES
SÁBADOS 8:30 A 12:30 HORAS

Gestión del Cambio

MODULO | 16 HORAS

- 1.- Curva de vida (empresas y personas)
 - 1.1.- Identificar y gestionar las etapas del ciclo de la vida en empresas y personas
 - 1.2.- Gestionar la transición entre etapas
 - 1.3.- Evitar el declive
 - 1.4.- Explorar la relación entre el crecimiento de la empresa y el desarrollo del talento humano, asegurando una alineación entre ambas curvas de vida
- 2.- ¿Supervisión o liderazgo?
 - 2.1.- Comprender las diferencias entre supervisión y liderazgo
 - 2.2.- Equilibrar el enfoque entre tareas operativas y el desarrollo del talento humano
 - 2.3.- Desarrollar habilidades prácticas para inspirar y motivar a alcanzar los objetivos estratégicos
 - 2.4.- Identificar las características y habilidades clave de un líder efectivo, y cómo éstas se contrastan con las de un supervisor tradicional
- 3.- Influencia y persuasión
 - 3.1.- Comprender los principios de influencia y persuasión
 - 3.2.- Identificar estilos y técnicas de persuasión
 - 3.3.- Desarrollar la comunicación asertiva
 - 3.4.- Evaluar la ética de la persuasión y la influencia en el liderazgo, promoviendo un enfoque responsable y respetuoso en las interacciones
- 4.- Creatividad, cambio y coaching
 - 4.1.- Aplicar la creatividad a la resolución de problemas
 - 4.2.- Comprender las dinámicas del cambio organizacional y personal
 - 4.3.- Aplicar el coaching como herramienta de liderazgo
 - 4.4.- Explorar diferentes enfoques de coaching que pueden facilitar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, potenciando su creatividad y capacidad de adaptación

Manejo de Inteligencia Emocional

MODULO | 16 HORAS

- 1.- ¿Qué es la inteligencia emocional?
 - 1.1.- Definir qué es la inteligencia emocional
 - 1.2.- Identificar los componentes de la inteligencia emocional
 - 1.3.- Analizar la relación entre emociones y comportamientos
 - 1.4.- Desarrollar habilidades de autoconocimiento y autorregulación emocional para mejorar la toma de decisiones y la gestión del estrés en entornos laborales



2.- ¿Para qué sirve la inteligencia emocional en el trabajo?

2.1.- Fomentar el trabajo en equipo

2.2.- Gestionar conflictos con inteligencia emocional

2.3.- Mejorar la toma de decisiones

2.4.- Analizar la relación entre inteligencia emocional y liderazgo, destacando cómo un líder emocionalmente inteligente puede influir positivamente en su equipo

3.- Teoría del cerebro triuno

3.1.- Definir la estructura y las funciones del cerebro triuno

3.2.- Analizar la interacción entre las tres estructuras cerebrales

3.3.- Explorar las limitaciones y críticas de la teoría

3.4.- Aplicar la Teoría del Cerebro Triuno en la toma de decisiones, promoviendo un enfoque equilibrado que considere aspectos racionales y emocionales

4.- Inteligencia emocional en el líder

4.1.- Desarrollar la autoconciencia del líder

4.2.- Desarrollar la empatía en el liderazgo

4.3.- Desarrollar la resiliencia en el liderazgo

4.4.- Explorar estrategias para inspirar y motivar a los colaboradores, utilizando la inteligencia emocional como herramienta para el desarrollo del talento

Negociación

MODULO | 16 HORAS

1.- Planeando la negociación.

1.1.- Definir la negociación y sus tipos

1.2.- Identificar los elementos clave de una negociación

1.3.- Reconocer la importancia de la preparación

1.4.- Aplicar técnicas de investigación y recolección de información que permitan a los negociadores estar mejor preparados para enfrentar las diferentes situaciones

2.- Estilos de comunicación, personalidades y escucha activa

2.1.- Identificar los diferentes estilos de comunicación (asertivo, pasivo, agresivo y manipulador)

2.2.- Conocer diferentes modelos de personalidad (DISC, MBTI, entre otros)

2.3.- Comprender qué es la escucha activa y por qué es fundamental para una comunicación efectiva

2.4.- Aplicar herramientas y técnicas para mejorar la comunicación interpersonal, incluyendo la retroalimentación constructiva y la resolución de conflictos

3.- Preguntas poderosas

3.1.- Entender qué son las preguntas poderosas

3.2.- Identificar los beneficios de las preguntas poderosas

3.3.- Practicar la formulación de preguntas

3.4.- Fomentar un ambiente de diálogo abierto y colaborativo, donde se valore el aprendizaje continuo a través de la formulación de preguntas

4.- Posiciones en la negociación

4.1.- Comprender qué son las posiciones en la negociación y cómo se diferencian de los intereses y necesidades subyacentes

4.2.- Reconocer diferentes tipos de posiciones (dura, blanda e intermedia) y sus características

4.3.- Evaluar cómo las posiciones afectan la dinámica de la negociación y la relación entre las partes involucradas

4.4.- Fomentar la flexibilidad y la adaptabilidad en las negociaciones, preparándose para modificar posiciones según el desarrollo del diálogo y las dinámicas del entorno

Liderazgo Transformacional

MODULO | 16 HORAS



1.- Liderazgo situacional

- 1.1.- Comprender los principios de liderazgo situacional y su relevancia en el contexto organizacional
- 1.2.- Reconocer los diferentes estilos de liderazgo y cuándo aplicarlos según la situación
- 1.3.- Estudiar las etapas de desarrollo del equipo (formación, tormenta, normalización y rendimiento) y cómo afectan el estilo de liderazgo a adoptar
- 1.4.- Desarrollar habilidades para evaluar las necesidades de los colaboradores y las dinámicas del entorno, adaptando el enfoque de liderazgo en consecuencia

2.- Observación objetiva.

- 2.1.- Comprender qué es la observación objetiva, sus características y su importancia
- 2.2.- Reconocer las diferencias entre observación objetiva, subjetiva y participativa, y cuándo utilizar cada una
- 2.3.- Estudiar los principios que guían la observación objetiva, como la imparcialidad y la validez de los datos
- 2.4.- Desarrollar habilidades para realizar observaciones efectivas que capturen información relevante y precisa sobre comportamientos y dinámicas en el trabajo

3.- Situaciones en equipos de alto desempeño

- 3.1.- Comprender qué son los equipos de alto desempeño y cuáles son sus características distintivas
- 3.2.- Reconocer los beneficios que los equipos de alto desempeño aportan a la organización, incluyendo aumento de la productividad, mejora en la calidad del trabajo y mayor satisfacción laboral
- 3.3.- Estudiar los factores que influyen en el alto desempeño, como la comunicación efectiva, la confianza, el liderazgo y el establecimiento de metas claras
- 3.4.- Analizar el papel de la diversidad en equipos de alto desempeño, reconociendo cómo diferentes perspectivas y habilidades pueden contribuir al éxito del equipo

4.- Análisis de equipos de trabajo

- 4.1.- Comprender qué son los equipos de trabajo, sus características, tipos y la importancia de su análisis en el contexto organizacional
- 4.2.- Reconocer los diferentes componentes que afectan el funcionamiento del equipo, incluyendo roles, comunicación, cohesión y liderazgo
- 4.3.- Estudiar diversos métodos y herramientas para el análisis de equipos, como encuestas, entrevistas, observaciones y análisis de desempeño
- 4.4.- Analizar el impacto de la cultura organizacional en el rendimiento de los equipos, reconociendo cómo los valores y creencias influyen en la dinámica grupal

Trabajo Colaborativo

MODULO | 16 HORAS

1.- Las cinco disfunciones de un equipo de alto desempeño

- 1.1.- Comprender el concepto de disfunciones en equipos y describirlas (ausencia de confianza, miedo al conflicto, falta de compromiso, evasión de la responsabilidad y falta de atención a los resultados)
- 1.2.- Reconocer cómo cada disfunción afecta el rendimiento del equipo y los resultados organizacionales
- 1.3.- Estudiar el modelo de las cinco disfunciones y cómo se interrelacionan
- 1.4.- Desarrollar estrategias para fomentar la confianza entre los miembros del equipo, creando un entorno donde se sientan seguros para compartir ideas y preocupaciones

2.- Observación y niveles de escucha

- 2.1.- Comprender los conceptos de observación y escucha activa, así como su importancia en la comunicación y la interacción interpersonal
- 2.2.- Estudiar los diferentes niveles de escucha (superficial, atenta, reflexiva y empática)
- 2.3.- Utilizar técnicas de escucha activa cómo parafrasear, resumir, y hacer preguntas clarificadoras
- 2.4.- Desarrollar habilidades de observación para reconocer no sólo las palabras, sino también el lenguaje corporal y las señales no verbales que acompañan la comunicación

3.- Manejo de gestión de equipos de alto desempeño

- 3.1.- Aprender estrategias para construir confianza y cohesión dentro del equipo, creando un entorno de trabajo colaborativo y de apoyo
- 3.2.- Desarrollar habilidades para establecer metas y objetivos claros, alineando los esfuerzos del equipo con la visión y misión organizacional
- 3.3.- Promover un ambiente de comunicación abierta y transparente
- 3.4.- Desarrollar habilidades para identificar y seleccionar a los miembros adecuados para conformar equipos de alto rendimiento, considerando sus competencias y motivaciones

4.- Confianza, conflicto, compromiso y responsabilidades

- 4.1.- Comprender los conceptos de confianza, compromiso y responsabilidades
- 4.2.- Identificar la relación entre los tres conceptos
- 4.3.- Analizar el impacto de la confianza, el compromiso y las responsabilidades en el desempeño del equipo y en la cultura organizacional
- 4.4.- Identificar las fuentes y tipos de conflictos que pueden surgir en un equipo, así como las estrategias para abordarlos de manera constructiva y efectiva

Esquema académico concurrente (Metodología Carrusel)

El diplomado puede iniciar en cualquier módulo, no existen temáticas con seriación ni interdependencia.

- No es necesaria una secuencia didáctica
- Cada módulo aborda tópicos, habilidades y destrezas específicas
- Los módulos contribuyen de manera autónoma al objetivo general del diplomado

Criterios de evaluación

- 1.- Cuatro actividades de aprendizaje por módulo cursado con un valor de 20% c/u (80%)
- 2.- Evaluación Continua: desempeño en clase, participación activa, desarrollo de casos, etc. (20%)

Escuela Bancaria y Comercial



Tenemos más de 90 años cambiando vidas.

Somos la institución de educación superior de régimen privado más antigua del país.

Somos mexicanos, somos libres, somos laicos, somos incluyentes.

Nos especializamos en negocios.



Decreto Presidencial

Desde 1939 son reconocidos oficialmente, por decreto presidencial, los estudios realizados en la EBC, institución con libertad absoluta para diseñar sus propios planes de estudio en todas y cada una de sus áreas académicas.



Empresa Socialmente Responsable

Desde el año 2009 hemos obtenido de manera ininterrumpida el distintivo ESR, cumpliendo con los estándares de bienestar social y compromiso con nuestro planeta.



FIMPES

Por cumplir con los estándares de calidad que garantizan la formación de profesionales, la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES) acredita a la EBC como Institución Lisa y Llana.



ACBSP

La Acreditadora Internacional ACBSP reconoce la excelencia educativa de nuestros programas de estudio y nos otorga el logro más alto la "Full Accreditation"



Great Place to Work

La Escuela Bancaria y Comercial ha sido reconocida como una de las mejores 100 empresas para trabajar en México, con liderazgo en el sector educativo y de formación.

En 1929 la EBC fue la respuesta creativa que dio el Banco de México a la necesidad de capacitar al naciente Sistema Financiero Mexicano. Desde entonces y durante más de nueve décadas, hemos estado inmersos en la historia económica, financiera, social y educativa de nuestro país.

